農業試驗改良場所運用人力派遣制度之探討

農試所秘書室 施振華

一、前言

面對全球化的市場競爭、產業結構變化以及勞工意識抬頭等因素的影響，企業組織為因應整體經濟環境的變化，紛紛進行組織變革與運用「人力派遣制度」（Human Resource Dispatch System），以降低人事成本，並藉以提升組織的競爭力。農業試驗改良場所在面臨組織人力精簡的巨大壓力下，傳統的組織編制人力，已經無法快速回應時代的需求。運用人力派遣協助農業科技研究的推行，將成為提升農業科技競爭力之重要一環。本文首先闡述人力派遣的意涵，其次論述運用人力派遣的動機與目的、管理現況與問題以及未來的展望，以供農政機關及人力派遣業運用參考。

二、人力派遣的意涵

(一) 人力派遣的定義

不同的學者對於「人力派遣」有許多不同定義，綜合歸納言之，「人力派遣」是一種臨時性聘僱關係、非傳統或非標準的聘僱關係、非典型的聘僱關係或不安定的聘僱關係。這和一般不定期性、全時工作、勞務提供對象是單一雇主和受到非法解僱保護的聘僱關係是不同的。人力派遣的勞僱關係，在於人力派遣涉及一個三角互動關係。這個三角關係包括「派遣機構」、「要派機構」和「派遣員工」三方，這三者的關係架構如圖一。

作者：施專員振華
連絡電話：04-23302301-212

(二) 人力派遣的三角互動關係

1. 派遣機構與要派機構之間的關係

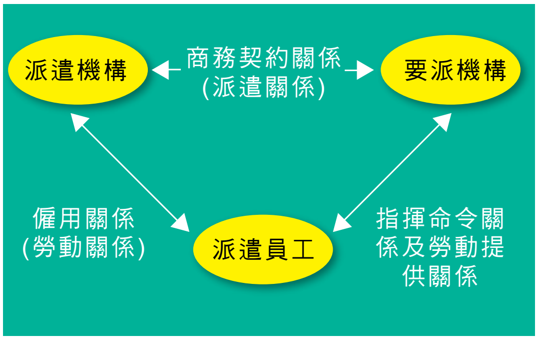
派遣機構與要派機構之間為移轉彼此派遣員工的勞務給付，需訂定派遣契約，在契約中派遣員工的工作內容、相關勞動條件及派遣機構與要派機構間的責任分配及權責劃分皆有所規定。

2. 派遣機構與派遣員工之間的關係

人力派遣的勞動契約當中，勞工給付勞務的對象並非與其簽訂勞動契約的派遣機構，而是要派機構。但事實上，派遣機構是派遣員工的雇主，契約內容則包括派遣員工的薪資、保險事項、福利、加班、工作內容、工作期間及工作地點等。

3. 要派機構與派遣員工之間的關係

要派機構與派遣員工之間並無任何契約關係存在，而在派遣契約及勞動契約的交叉作用之下，要派機構與派遣員工之間儘管沒有任何契約關係存在，但派遣員工



圖一、派遣勞動關係架構圖
資料來源：成之約（2004）。

在兩造合意的前提下有義務在要派機構的監督下提供勞務。換言之，要派機構對於派遣員工具有工作上的指揮監督權。

人力派遣是組織人力資源運用策略之一，為使組織得以彈性運用人力，同時使勞工權益受到保障，政府應加速辦理「勞動派遣法」法制作業。

三、運用人力派遣制度的動機與目的

農業試驗改良場所運用人力派遣制度的動機與目的，分述如下：

(一) 因應組織改隸

農業試驗改良場所組織原隸屬台灣省政府農林廳，但由於受到政府政策影響，自1999年7月1日起各試驗改良場所改隸行政院農業委員會，之前所雇用的臨時短工均依法結算年資並予資遣。派遣機構再以人力派遣方式優先進用原隸屬臺灣省政府農林廳時期所雇用的人員，繼續協助農業試驗研究的推行。以維持彈性的人力資源調度，使得「非核心業務」的人力需求獲得滿足。

(二) 減少法令規範的困擾

各農業試驗改良場所原雇用的臨時短工均屬編制外員工，但仍受相關法令規範。雖然，這些編制外員工協助試驗研究推行也曾帶來相當多的工作績效。但為回應時代快速變遷及相關法令規範，若是採用人力派遣的方式，無形之中便省去了雇主在相關法令上應承受的責任。

(三) 因應預算經費及組織員額的緊縮

農業科技研究所需的人力是屬於比較密集的工作，如田間試驗、定點採集、實驗資料收集整理等，但在預算經費逐年緊縮及人力不斷精簡情況下，原有配置的約聘雇「研究助理」從事協助試驗研究工作，也因組織人力精簡而告結束。造成研究人員「事必躬親」，甚至擔任機關大門警衛室值日輪班人員也需簡任研究員參與，為避免這種高級研究人力的浪費與人力需求的迫切性。運用人力派遣是主要動機之一。

(四) 協助提升整體工作績效

農業試驗改良場所研究人員主要「核心能力」是農業科技研究發展，藉由研究成果以提升農業競爭力。對於「非核心能力」的例行性工作，運用人力派遣加以協助，將可以減輕研究人員例行事務性工作，全心專注農業科技研究發展工作，因此，人力派遣運用對協助提升整體農業科技研究的工作績效有相當助益。

運用人力派遣的派遣機構與要派機構須肩負對派遣勞工職涯發展責任，一方面宜提供勞工持續成長空間，另方面應設法消除派遣勞工對人力派遣的相關疑慮，以利人力派遣正常且合理發展。

四、人力派遣之管理現況與問題

目前在各農業試驗改良場所人力派遣管理現況中，派遣機構大多指派一名員工駐點在要派機構辦理一般例行事務（例如：出勤管理、勞健保業務等），但實際上勤務管理大多由要派機構執行。造成人力派遣勞工在人事管理上產生了許多「灰色地帶」。就制度面而言，各試驗改良場所的人事管理法令並不適用於人力派遣勞工，通常只能透過派遣機構與派遣勞工所簽訂的契約來進行管理，但派遣機構的契約及管理辦法又無法完全適用於各試驗改良場所，這也是造成要派機構與派遣勞工之間的最大管理問題。派遣勞工由於其身份不屬於要派機構，無法享有要派機構內員工的各種福利，因而產生同一辦公處所而有差別待遇情形，如年終獎金、員工旅遊補助等，造成派遣勞工心理層面容易感受到公平性的落差。因此，各試驗改良場所本身宜就派遣勞工明訂出相關的福利措施，內容應顧及派遣勞工可選擇性地比照

要派機構員工享有福利事項，例如：圖書館的借書服務、假日協助試驗研究加班費請領、單身宿舍借用、全勤獎金等，針對容易達成的事項，應儘量比照要派機構員工而不應將派遣勞工摒除在外；甚至遇到要派機構員工出缺時，可將表現良好的派遣勞工經由法定的程序擇優加以任用。

人力派遣為職場發展的新趨勢，政府應積極輔導人力派遣業者正派經營；而人力派遣業者亦應組成聯誼會或同業公會，以組織力量共同建立一個有利於人力派遣業發展的經營環境，並協助要派機構建置更合理的人力派遣管理制度。

五、運用人力派遣制度未來發展方向

農業試驗改良場所運用人力派遣制度，是一個屬於新的改革起點，也是制度革新的契機，經歸納其未來發展方向，如下幾點：

(一) 訂定符合時代需求的人力派遣法規

目前，各派遣機構或要派機構對於「人力派遣產業」的發展，多半尚處於摸索狀態。對所衍生的派遣勞工權利義務問題，多肇因於相關立法規範未能隨著社會結構改變調整，而遊走於法律灰色地帶。現行的勞動法規在許多方面未能符合適用於人力派遣業與非典型僱用的制度。而針對派遣勞動所規範的「派遣勞動法草案」，未來應有前瞻性地規劃以符合時代需求及有效解決派遣勞動所衍生的問題，俾利勞資雙方遵行；但從立法之效能來看，由於立法進度或作業程序的延宕，勞動派遣法草案迄今尚未完成法律程序。

(二) 注重人才培育與工作經驗傳承

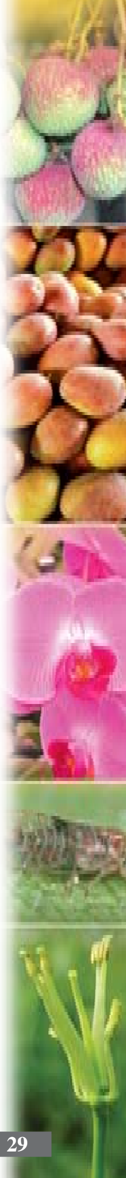
各農業試驗改良場所主要為從事「農業科技研究」，同質性相當高。人力派遣勞工除了須熟習各種工作技能外，對於要派機構訂定的薪資、福利等措施也比較關心，派遣勞工之間常會互通訊息比較各種任用制度的優劣，對於在薪資方面採用「按月」制及福利措施較佳的要派機構，往往是比較容易吸引及留住優秀派遣勞工。另外，人力派遣勞工為了避免因要派機構年度預算經費刪減或精簡員額問題而致工作中斷，往往會事先有因應的生涯規畫，以使其就業有所保障。因此，為避免造成人力高流動率，要派機構應注重人才培育與工作經驗傳承。

(三) 充實工作技能

政策的改變或派遣機構的更替，均會造成人力派遣勞工對工作產生極大的不確定性；在探討求職者加入人力派遣公司的因素時發現，大部分的工作多屬於短期性，這些都意味著工作者在產業中的流動率相當高。其原因主要為：勞動工作者仍傾向尋找長期性工作，而派遣工作性質多為臨時性的工作，缺乏吸引力；福利待遇較要派機構正式員工差、缺乏歸屬感，以及易受要派機構員工歧視等。為避免造成人力派遣勞工工作不安全疑慮，應加強派遣勞工多功能的工作技能訓練，以使其工作內容豐富化。

(四) 加強教育訓練及職災講習

經由相關的資料及觀察顯示，各試驗改良場所的人力派遣勞工其在職教育訓練及職災講習時數均不多。在我國勞動相關法規中，對於勞工雇用前的職前教育及職災講習均有所規範；依據行政院版勞動派遣法草案規定僱用派遣勞工時，應以每月勞保投保薪資總額提撥2%做為教育訓練費用，職災補償部份亦規定要派機構與派遣機構連帶負責勞動基準法職業災害補償責任。因此，各試驗改良場所對於派遣勞工從事有危險性或有害工作需要時，則需與派遣機構共同溝通協調，以建構派遣勞工的安全工作環境。這是運用人力派遣制度不可輕忽的問題之一。



(五) 注重工作績效之激勵

由於承攬各試驗改良場所的人力派遣業者，每年均須參與年度預算的勞務外包投標程序，在不確定因素下造成人力派遣勞工的雇主經常更換，致使派遣勞工每年均須適用新的薪資分級表，因而缺乏有效的前程發展激勵措施。為強化工作績效之激勵效果，凡對於工作表現優秀的派遣勞工應予核發工作獎金或薪資升級，以激勵士氣。

對於運用人力派遣所遭遇的諸多問題，勞政機關宜儘速尋求各界對派遣型態規範，透過勞方、資方與政府間的對話機制建立共識，以利派遣三方有所依循。

六、結論

人力派遣為現代職場發展之新趨勢，未來將會隨著產業環境的改變以及派遣觀念日漸成熟而增加其業務量。且會朝向專業化、高層次化及多樣化的派遣服務。

綜觀目前各試驗改良場所運用人力派遣制度實際運作狀況，顯然面臨了諸多不同的問題，例如：人力派遣觀念未普及、派遣法令規範模糊不明及對派遣勞工缺乏提供激勵相關措施等。然而，派遣機構及要派機構為建構良好的人力派遣運用制度，除了須提升派遣勞工的工作素質和工作表現外，尚有幾個層面須積極地重視，例如：薪資結構、教育訓練、職災防範、福利措施、績效評核以及生涯規劃等相關措施；其中「薪資結構」分級制的訂定須特別考量物價指數變動及工作技能，以維持派遣勞工的生活品質。

領導思維應著重增加派遣勞工的「關懷構面」，減少「定規構面」。以爭取其組織認同，並藉以提升整體工作效率，也期待各農業試驗改良場所透過人力派遣制度的運用，開創人力資源發展的新境界，進而創造派遣機構、要派機構及派遣勞工三贏的新境界。

七、參考文獻

成之約。2004。國際派遣勞動規範比較。人力派遣大革命。51。

行政院經濟建設委員會。2006。台灣服務業發展簡訊，5，2-3。

邱駿彥。2000。勞工派遣法制之研究。臺灣勞動法學會學報，1，1-68。

許妙穗。2001。我國人力派遣制度安排之探討。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。未出版。

黃仕儀。2000。論我國派遣勞動法制化之研究。國立中正大學法律學研究所碩士論文。未出版。

謝英彥。2004。圖書館應用人力派遣模式之初探。中國圖書館學會會報，73，165-174。